

*Л. Й. Валкова  
Україна, Одеса, ОНУ, ім. І. Мечникова*

**ЕФЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ПРОФЕСІЙНОЇ  
РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ  
ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ ТА  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ  
ЗАКЛАДІВ**

Поряд з позитивними розвитком нашої держави входження до нової ступені цивілізації, науково-технічного та соціального прогресу, в останні роки ми спостерігаємо негативні тенденції певних сфер, що призводить до зменшення кількості робочих місць на ринку праці, невідповідність заробітних плат потребам особистості, тощо. Не дивлячись на те, що Конституція України (ст.43) передбачає громадянину України «право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» в реалії сьогодні це право реалізувати складно і особливо молодому спеціалісту. До вирішення цих питань долучаються цілий ряд урядових, громадських, недержавних організацій, але особливе місце у цьому процесі займають вищі та професійно — технічні навчальні заклади. Досліджуючи питання працевлаштування випускників вищих та професійно — технічних навчальних закладів нами проведено моніторинг сфер дотичних до цієї теми. Так в ході опитувань всіх причетних, роботи круглих столів з питань працевлаштування молоді в якому брали участь представники центрів зайнятості, роботодавці, депутати Одеської міської ради, викладачі і випускники вищих та професійно — технічних навчальних закладів, батьки були з'ясовані основні причини цієї проблеми. Серед причин можна зазначити наступні: певна невідповідність професій потребам ринку праці, що погребує оптимізації як професій,

спеціальностей так і закладів освіти в цілому; з одного боку низька заробітна плата переважної більшості спеціалістів та відсутність необхідної кількості робочих місць для молодих фахівців, а з іншого боку недостатня кваліфікація, рівень професіоналізму та досвіду молодих спеціалістів. Роботодавці вимагають, щоб спеціалісти були в першу чергу комунікативні, трудолюбиві, ініціативні, гарні організатори, могли виконувати суміжні, багатопрофільні завдання (досконало володіли комп'ютером, інтернетом та принаймні однією іноземною мовою тощо), тобто бажають мати відданого професіонала. Окрім того, все більшого значення працедавці надають наявності у претендентів на працевлаштування практичного досвіду роботи. Роботодавці висувують все більші вимоги до майбутніх робітників і це об'єктивні закони ринку. Натомість молоді спеціалісти бажають протилежного, щоб робота була престижною, комфортною, керівництво лояльним, а оплата високою. Молоді спеціалісти — випускники різних навчальних закладів не завжди можуть знайти застосування своїм знанням та енергії. Але всі згодні в одному, що в сучасному світі потрібні спеціалісти нового типу, які вміють вирішувати завдання в нестандартних умовах, гнучко і цілеспрямовано використовувати набуті знання, здатні динамічно приймати рішення в умовах, які швидко змінюються, мають відповідні професійно особистісні якості, індивідуальний стиль мислення, психологічну стійкість, адекватність нинішнім мінливим ситуаціям тощо. Це змушує навчальні заклади переглядати систему навчання, в ході якої необхідно створити необхідні умови для реалізації професійної кар'єри випускника вищого та професійно — технічного навчального закладу, підготовки конкурентоспроможних і компетентних фахівців. Ефективними напрямками у вирішенні питань професійної реалізації та працевлаштування випускників вищих та професійно — технічних навчальних закладів є їх оптимізація (приведення у

відповідність з потребами держави, ринку), диверсифікація (розширення) суміжних професій, спеціалізації, запровадження сучасних педагогічних технологій як засобу успішної реалізації професійної кар'єри випускників вищих та професійно — технічних навчальних закладів, нова філософія навчального процесу (позитивне мислення, власна відповідальність за прийняті рішення, керування вищими цілями у професійній діяльності, принцип віддачі професії, відхід від егоцентризму, лідерства, а заміна на фасилітацію (сприяння професійному становленню), запровадження сучасних педагогічних технологій.

Зупиняючись на кожному з напрямків можна зазначити, що процес оптимізації (приведення у відповідність з потребами держави, ринку) сьогодні відбувається, і можливо це болісний процес для колективів навчальних закладів, але він є неминучий. Завдання самих педагогічних колективів вищих та професійно — технічних навчальних закладів працювати на випередження, прогнозування майбутніх професій, та набуття нової якості і підготовки існуючих професій. Це може відобразитись у диверсифікація (розширення) суміжних професій, спеціалізації, які на перший погляд не сумісні. Наприклад швець, модельєр може отримати спеціальність фотографа, бухгалтера тощо. Вчитель може отримати додаткові спеціальності: гіда-перекладача, екскурсовода, гувернера, сценариста, редактора і багато іншого. Це забезпечить вимоги роботодавця щодо багатопрофільності спеціаліста та його універсальності. Нова філософія навчального процесу (позитивне мислення, власна відповідальність за прийняті рішення, керування вищими цілями у професійній діяльності, принцип віддачі професії, відхід від егоцентризму, лідерства та заміна на фасилітацію займають особливе місце. Значне місце в успішній реалізації професійної кар'єри випускників вищих та професійно — технічних навчальних закладів займає запровадження сучасних

педагогічних технологій серед яких є педагогічний тренінг. Зробити усвідомлений вибір майбутньої роботи відповідно до особистих схильностей, здібностей та вимог сучасного ринку праці, сформувати необхідні професійно-особистісні якості, відповідні уміння та навички молодого фахівця покликаний педагогічний тренінг. Ми розглядаємо педагогічний тренінг як інтенсивну форму навчання і виховання фахівців, спеціалістів, які працюють у сфері освітніх послуг, з використанням активних і інтерактивних методів роботи. Це форма роботи, яка націлена на мотивацію особистості до певного виду діяльності, швидку адаптацію до професії, набуття комунікативних та спеціальних навичок, формування індивідуального стилю мислення, психологічну стійкість, адекватність нинішнім мінливим ситуаціям, ініціативність, працелюбність, самостійність, позитивне мислення, власну відповідальність за прийняті рішення тощо, що в кінцевому результаті забезпечує підготовку конкурентоспроможних і компетентних фахівців.

Поряд з зазначеним ВНЗ та професійно — технічні навчальні заклади, державні структури, центри зайнятості, роботодавці, депутати, батьки, — створюють умови для професійного становлення, а якість яку набуває спеціаліст, його професіоналізм це сфера особистої відповідальності молодого спеціаліста і від цього залежить його професійна реалізованість і кар'єра.

### *Література*

- 1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Учебное пособие. - М, 2000. - 223 с.*
- 2. Маркова А. К. и др. Формирование мотивации учения: Книга для учителя. - М.: Просвещение, 1990. - 192 с.*